Bulletin d'information

Syndicat Force Ouvrière

de la

Ville d'Orléans

N° 67

Juin 2015

http://force-ouvriere-ville-d-orleans.e-monsite.com/

SOMMAIRE :

Ces informations sont classées par ordre chronologique et peuvent être lues de façon linéaire ou en naviguant dans le document en cliquant sur le n° de page depuis le sommaire ci-dessous.

Pour revenir à cette page, cliquez sur « Retour au sommaire » en bas de chaque page.

INFOS collectées sur Internet sur différents sites et compilées par D.G.

Indemnité illégale : conséquences : ……..page 4

Prévenir les discriminations dans les trois versants de la fonction publique : ……page 4

Dons de RTT dans la fonction publique : mode d'emploi et questions de DRH : ……..…….page 6

Le CNFPT pourra disposer de munitions : ……..……page 7

Notation : un fonctionnaire peut-il saisir le juge sans avoir fait de demande préalable de révision : ….page 7

Lancement d'une concertation sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique : …….page 8

Contractuel hospitalier : un congé pour accident de service à l'échéance d'un CDD prolonge-t-il : ....page 10

Mieux comprendre le burn-out : ……..……..……page 11

Notion de discrimination et le recours en annulation : ……..……page 12

Relancer sa carrière avec le bilan de compétences : ….....page 13

Retraite: Les jeunes générations ne seront pas sacrifiées, assure le COR : ….....page 14

Secrétaire de mairie : harcèlement : ….....page 15

Insuffisance professionnelle : .....page 16

Les travailleurs sociaux en grève le 25 juin pour défendre leurs missions : .....page 16

Fonctionnaires : nouvelle version du projet de loi sur la déontologie en Conseil des ministres : .....page 17

Revalorisation des carrières des fonctionnaires : le gouvernement lance son opération séduction : .....page 18

Rémunération des fonctionnaires : coup de pouce à partir de 2017 : ….....page 19

Notation : un fonctionnaire peut-il saisir le juge sans avoir fait de demande préalable de révision : …page 21

Réforme territoriale et fonctionnaires territoriaux : le détail des mesures d'accompagnement : ….....page 22

Modalités de calcul de la pension de retraite : ….....page 23

Faux vacataire, vrai contractuel : ….....page 23

Burn-out, dépression... La souffrance psychique au travail en augmentation : ….....page 24

Transfert vers EPCI : maintien ou suppression des avantages : ….....page 25

Les dernières propositions du gouvernement pour les carrières et les rémunérations dans la FP: …....page 27

Crise des conservatoires de musique : les solutions des élus : ….....page 28

Ultime mobilisation des travailleurs sociaux avant la remise du rapport Bourguignon : ….....page 29

Absentéisme des fonctionnaires territoriaux : en 2014, plus d'arrêts courts et des absences longues : page 31

Primes et indemnités de la fonction publique territoriale : de quoi parle-t-on ? : ….....page 32

Indemnité illégale : conséquences

Le retrait illégal d'une décision accordant à un agent une indemnité de départ volontaire est susceptible d'engager la responsabilité de la commune.

Le maire d'une commune a décidé de verser à un agent employé de la commune une indemnité de départ volontaire. Le maire a ordonnancé cette dépense mais le comptable public a refusé d'en exécuter le règlement au motif que les indemnités de départ volontaire instituées par la commune n'étaient pas permises par la réglementation en vigueur. Refusant de requérir le comptable, comme les dispositions du code général des collectivités territoriales lui permettaient, et n'ayant effectué aucune démarche en vue d'obtenir le paiement de cette indemnité à l'agent, le maire doit être regardé comme ayant procédé au retrait de la décision d'octroi d'une indemnité de départ volontaire à l'intéressé.

Cette décision d'octroi était créatrice de droits, et illégale dès lors que le versement d'une telle indemnité de départ volontaire n'était pas prévu par le contrat de droit public qui liait cet agent à la commune. Cependant, le maire ne pouvait retirer cette décision que dans le délai de quatre mois suivant son édiction. L'ayant retiré au-delà de ce délai, la décision de retrait de l'indemnité accordée à l'agent est illégale et cette illégalité est constitutive d'une faute de nature à engager la responsabilité de la commune.

Retour au SOMMAIRE :

Prévenir les discriminations dans les trois versants de la fonction publique

Un rapport du ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social du 13 mai 2015 synthétise les travaux menés sur la lutte contre les discriminations au travail.
Un groupe de dialogue, issu de la grande conférence sociale des 7 et 8 juillet 2014, a été réuni afin d'identifier les voies de progrès pour rendre plus efficace la réduction des discriminations collectives et examiner les mesures nécessaires pour promouvoir les méthodes de recrutement non discriminantes. Il en ressort que la lutte contre les discriminations au travail nécessite des actions de fond mobilisant l'ensemble des acteurs et passe par des actions fortes et ciblées en matière de recrutement, de gestion de la carrière et de l'emploi ainsi que de renforcement des démarches de prévention et, le cas échéant, de sanction.
Les bonnes pratiques qui en découleront devront être généralisées dans les trois versants de la fonction publique et, si cela est nécessaire, pour aller plus loin une initiative législative sera prise.

Les propositions qui permettront de bâtir des actions correctives efficaces

« Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances. » Ce principe, énoncé dans le préambule de notre Constitution, illustre l'exigence morale qui sous-tend la lutte contre les discriminations en entreprise.
Le Code du travail a traduit cette exigence en précisant dans son article L. 1132-1 les situations qui peuvent être source de discrimination et leurs causes possibles. Le non-respect des dispositions de l'article L. 1132-1 est sanctionné par des peines d'amendes et d'emprisonnement selon les dispositions énoncées

aux articles 225-1 à 225-4 du Code pénal.
Cinq propositions ont émergé des échanges, constituant le socle des actions à conduire dans la durée. Elles permettront de bâtir des actions plus spécifiques sur chacun des trois volets de la lutte contre les discriminations étudiés par le groupe de dialogue. Il s'agit en premier lieu d'améliorer le partage des connaissances sur les phénomènes discriminatoires et développer les recherches sur ce thème. Il faut aussi informer sur les phénomènes discriminatoires et former l'ensemble des acteurs parties prenantes – RH, représentants syndicaux et managers – à la problématique des discriminations.
Des dispositifs permettant aux organisations syndicales et aux employeurs de débattre de la question des discriminations à partir d'éléments factuels devront être mis en place. Le gouvernement lancera dès cet automne une campagne de testing à grande échelle pour objectiver d'éventuelles pratiques discriminatoires en matière de recrutement. Il sera par la suite nécessaire de conforter et de faire connaître les bonnes pratiques. Il conviendra de mieux faire connaître le « label diversité » en renforçant la perception de son utilité et en reconnaissant mieux les administrations qui l'ont obtenu.

La lutte contre les discriminations nécessite des actions fortes et ciblées

Le développement de méthodes de recrutement non discriminantes est le sujet qui a le plus mobilisé.
Le rapport du 13 mai* fait toutefois état que le groupe de dialogue en charge de la thématique de la lutte contre les discriminations s'est majoritairement prononcé contre le caractère obligatoire de l'anonymisation des CV. Par contre, la nécessité de renforcer la traçabilité et la transparence des procédures de recrutement et de développer des modes de recrutement innovants pour les populations les plus susceptibles de faire l'objet de discriminations à l'embauche, a été actée.
Un second axe de réflexion porte sur les moyens de faciliter l'accès à l'emploi de populations susceptibles d'être discriminées en fonction de leur origine, de leur âge, de leur absence de diplômes et/ou d'expérience professionnelle, ces situations pouvant se cumuler.
La lutte contre les discriminations est également à appréhender dans la carrière et l'emploi. Il s'agit de mettre en place un « référent égalité des chances », inspiré de ce qui existe dans le champ informatique et libertés (correspondant informatique et libertés). Des voies de recours pour lutter contre la discrimination au travail seront envisagées.
Les discriminations au travail ne doivent pas simplement être envisagées sous le seul aspect d'une exigence morale aux conséquences punitives, mais aussi sous celui d'une exigence économique. La prise en compte de cette dimension économique permettra de modifier l'approche des discriminations au travail en mettant l'accent sur les gains économiques résultant pour elles de la mise en œuvre d'une politique de non discrimination qui permettra d'atteindre l'objectif de diversité. Il s'agit là d'un enjeu d'amélioration du fonctionnement du marché du travail.
Source : Rapport de synthèse des travaux du groupe de dialogue inter-partenaires sur la lutte contre les discriminations en entreprise, 13 mai 2015

Retour au SOMMAIRE :

Dons de RTT dans la fonction publique : mode d'emploi et questions de DRH

Attendu depuis un an, le décret ouvrant le don de RTT aux agents de la fonction publique a été publié le 29 mai. Il est entré en vigueur dès le lendemain, réglant le vide juridique qui régnait dans les collectivités territoriales. Mode d'emploi.
Fort heureusement peu nombreuses, les demandes de parents accompagnant un enfant gravement malade ou handicapé laissaient jusqu'ici dans l'embarras. « Face à l'absence d'encadrement du don de RTT, certaines collectivités ne donnaient pas suite, d'autres le faisaient en étant conscientes de ne pas être totalement en phase avec la législation », observe Johan Theuret, directeur général adjoint chargé des ressources humaines à Clermont-Ferrand (2 800 agents, 141 500 hab, Puy-de-Dôme). La commune auvergnate, elle, a déjà répondu favorablement par trois reprises au cours des trois dernières années à de telles requêtes.

Au bénéfice d'un autre agent de la même collectivité
Le décret n° 2015-580 du 28 mai 2015 – qui décline pour la fonction publique la loi 2014-459 du 9 mai 2014 permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade – clarifie désormais la situation.
Il permet à tout agent civil de renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, même s'ils sont placés sur un compte épargne temps, au bénéfice d'un autre agent public de sa collectivité, qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.
Les jours de RTT ne sont pas les seuls concernés puisque il est aussi possible de faire don de ses congés annuels – au-delà des quatre semaines minimales, soit 20 jours, imposées par le droit communautaire.
Sur le plan pratique, même si le décret ne le précise pas, les parents qui ont besoin d'être présents auprès de leurs enfants prendront l'initiative de lancer la démarche. « C'est comme ça que cela s'est passé jusqu'ici dans les collectivités concernées : les parents sollicitent l'autorité territoriale, qui relaie leur demande, par exemple dans le journal interne à Clermont-Ferrand. C'est une façon d'épauler tous les parents, même ceux qui n'ont pas un réseau social étendu au sein de la collectivité », décrit Johan Theuret.

Questions de DRH
Au total, les jours de repos ainsi « donnés » ne pourront pas excéder 90 jours. « Quels sont ceux que nous allons devoir comptabiliser lorsque le nombre de jours excédera ce plafond. Sont-ce les 90 premiers ? », s'interroge Johan Theuret, qui observe que dans les trois cas intervenus dans sa commune, plus d'une centaine de jours avait été « collectés ».
Quid également des jours « donnés » et non utilisés, dont le décret dit qu'ils sont restitués à l'autorité territoriale ? « Que ce reliquat ne puisse pas être placé sur un compte épargne temps ni monétisé paraît compréhensible. En revanche, je suis étonné qu'il revienne à la collectivité, plutôt que d'être réaffecté à l'agent qui en a fait don. Mais peut-être est-ce un corollaire de l'anonymat ? » commente Pierre-Yves Blanchard, directeur général adjoint du CIG Grande Couronne.
Autre incertitude : le décret s'appliquant aux parents qui assument la charge de l'enfant malade, qui pourra en bénéficier en cas de divorce ou de séparation ? « La charge s'entend au sens des allocations familiales », estime de son côté Pierre-Yves Blanchard.
Une certaine latitude d'interprétation est donc laissée aux collectivités territoriales, qui dans des situations extrêmes et difficiles, pourraient se montrer plutôt conciliantes.

Retour au SOMMAIRE :

Le CNFPT pourra disposer de munitions

Le décret modifie des dispositions relatives à l'armement des policiers municipaux, et plus particulièrement à l'acquisition des munitions.
Le décret 2015-602 du 2 juin 2015 (JO 4 juin) prévoit les modalités d'acquisition par le centre national de la fonction publique territoriale des munitions nécessaires à l'accomplissement des formations à l'armement des agents de police municipale.
Par exemple, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) peut détenir uniquement un stock limité de munitions afin de répondre à des besoins imprévus d'approvisionnement de la part des centres de formation. Ces munitions seront déposées dans un coffre-fort ou une armoire forte, scellés au mur ou au sol d'une pièce sécurisée.
Pour rappel, les articles R. 511-11 à R. 511-34 du code de la sécurité intérieure définissent les conditions d'autorisation de port d'armes de catégories B, C et D accessibles aux agents de police municipale sur proposition du maire et décision du préfet. Ils définissent les modalités de la formation préalable et d'entraînement à l'armement dispensée par le Centre national de la fonction publique territoriale aux intéressés (CNFPT).
Ils prévoient les règles applicables à l'organisation et au fonctionnement des armureries des postes de police municipale des communes.

Décret 2015-602 du 2 juin 2015 (JO 4 juin).

Retour au SOMMAIRE :

Notation : un fonctionnaire peut-il saisir le juge sans avoir fait de demande préalable de révision ou de recours gracieux ?

Oui, selon une décision du Conseil d'État du 6 mai 2015.
Dans un arrêt du 6 mai 2015, le Conseil d'État considère qu'en jugeant que M. A… devait, en vertu des dispositions précitées, demander la révision du compte rendu de son entretien professionnel à son autorité hiérarchique dans un délai de quinze jours francs suivant sa notification puis, le cas échéant, saisir la commission administrative paritaire dont il relève, avant de pouvoir saisir le juge administratif, et qu'il n'était donc pas recevable à contester directement devant la juridiction administrative ce compte rendu, le président du tribunal administratif de Nouvelle-Calédonie a commis une erreur de droit. Par suite, son ordonnance doit être annulée et il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge de l'État le versement à M. A… de la somme de 2 000 euros au titre des frais exposés par ce dernier et non compris dans les dépens.

Aux termes de l'article 6 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État : « L'autorité hiérarchique peut être saisie par le fonctionnaire d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

Ce recours hiérarchique est exercé dans un délai de quinze jours francs suivant la notification à l'agent du compte rendu de l'entretien. L'autorité hiérarchique notifie sa réponse dans un délai de quinze jours après la demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Les commissions administratives paritaires peuvent, à la requête de l'intéressé, sous réserve qu'il ait au préalable exercé le recours mentionné à l'alinéa précédent, demander à l'autorité hiérarchique la révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Dans ce cas, communication doit être faite aux commissions de tous éléments utiles d'information. Les commissions administratives paritaires doivent être saisies dans un délai d'un mois suivant la réponse formulée par l'autorité hiérarchique dans le cadre du recours. L'autorité hiérarchique communique au fonctionnaire, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel ».

Le Conseil d'État considère qu'en jugeant que M. A… devait, en vertu des dispositions précitées, demander la révision du compte rendu de son entretien professionnel à son autorité hiérarchique dans un délai de quinze jours francs suivant sa notification puis, le cas échéant, saisir la commission administrative paritaire dont il relève, avant de pouvoir saisir le juge administratif, et qu'il n'était donc pas recevable à contester directement devant la juridiction administrative ce compte rendu, le président du tribunal administratif de Nouvelle-Calédonie a commis une erreur de droit.
Par suite, son ordonnance doit être annulée et il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge de l'État le versement à M. A… de la somme de 2 000 euros au titre des frais exposés par ce dernier et non compris dans les dépens.

Maître André ICARD, Avocat au Barreau du Val de Marne

Texte de référence : Conseil d'État, 7e sous-section jugeant seule, 6 mai 2015, n° 386907

Source : publié sur andre.icard.

Retour au SOMMAIRE :

Lancement d'une concertation sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique

La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a lancé jeudi 4 juin 2015 une concertation sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique. Quatre groupes de travail ont été définis.

La concertation lancée le 4 juin « s'inscrit dans le prolongement de l'accord relatif à la santé et à la sécurité au travail (SST) dans la fonction publique du 20 novembre 2009 pour venir renforcer la politique de prévention et la prise en compte de l'amélioration des conditions de travail dans la fonction publique », précise la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

Quatre groupes de travail thématiques se réuniront dans les prochains mois :

1. Acteurs et instances de prévention ;
2. Reclassement, inaptitude, instances médicales, accidents et maladies professionnels ;
3. Risques professionnels ;
4. Pénibilité.

Acteurs et instances de prévention

Les réflexions vont notamment porter sur la question des études de faisabilité et le coût des mesures, la cartographie des risques professionnels, le rôle et la collaboration entre les différents acteurs de la SST.
La DGAFP pourrait proposer que toutes les questions de SST soient examinées uniquement par le CHSCT, et non plus à la fois par le CHSCT et le comité technique.

Reclassement, inaptitude, instances médicales…

Le groupe de travail abordera notamment les questions de formation, de la présomption d'imputabilité (la charge de la preuve de l'accident du travail revient actuellement à l'agent), et l'amélioration du fonctionnement des instances médicales, qui manquent de moyens.

Risques professionnels

La DGAFP souhaite mettre l'accent sur la prévention primaire, c'est-à-dire visant à minimiser le risque, plutôt que sur la réparation.
Ce groupe de travail examinera notamment les questions de traçabilité de l'exposition aux risques, d'anticipation des reconversions, et d'addictions en milieu professionnel.

Pénibilité

En matière de pénibilité, le secteur public devra s'inspirer des dispositifs en cours de mise en place dans le privé. Un délai est donc à prévoir pour ce groupe de travail.
Les organisations syndicales se sont en tout cas dites attachées au maintien du dispositif de la catégorie active, qui permet aux agents de certains cadres d'emplois de partir plus tôt à la retraite.

La prochaine réunion pour cette concertation est prévue pour le 2 juillet.

Retour au SOMMAIRE :

Contractuel hospitalier : un congé pour accident de service à l'échéance d'un CDD prolonge-t-il le contrat?

Non : la circonstance qu'un agent contractuel soit en congé pour accident de service ou pour maladie professionnelle à la date d'échéance de son contrat à durée déterminée ne fait pas obstacle à ce que ce contrat cesse de produire ses effets à cette date.

Dans son arrêt en date du 11 février 2015, le Conseil d'État considère qu'il résulte des dispositions de l'article 12 et l'article 26 du décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière que la circonstance qu'un agent contractuel soit en congé pour accident de service ou pour maladie professionnelle à la date d'échéance de son contrat à durée déterminée ne fait pas obstacle à ce que ce contrat cesse de produire ses effets à cette date.

Dans son arrêt en date du 11 février 2015, le Conseil d'État considère qu'en jugeant que son placement en congé de maladie pour accident de service, intervenu alors que ce contrat à durée déterminée était en cours de validité, avait eu pour effet de reporter la date d'expiration de ce contrat au-delà du 30 septembre 2005, jusqu'à sa guérison complète ou jusqu'à la date de consolidation de son état, la Cour administrative d'appel de Bordeaux, qui, en tout état de cause, n'a pas fondé sa décision sur les stipulations du contrat liant le centre hospitalier à Mme A…, contrairement à ce que soutient cette dernière, a commis une erreur de droit. Par suite, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens du pourvoi, son arrêt doit être annulé. En l'espèce, ayant été maintenue en fonctions après l'expiration du contrat de trois mois qui expirait le 30 juin 2005, et alors même qu'aucun nouveau contrat n'avait été signé, Mme A… devait être regardée, lorsqu'elle a été victime d'un accident de service le 9 août 2005, comme titulaire d'un contrat de trois mois arrivant à échéance le 30 septembre 2005.

Aux termes de l'article 12 du décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, figurant au titre IV de ce décret : « L'agent contractuel en activité bénéficie en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès. / L'intéressé a droit au versement de son plein traitement dans les limites suivantes : / 1° Pendant un mois dès son entrée en fonctions ; / 2° Pendant deux mois après un an de services ; / 3° Pendant trois mois après trois ans de service ».
Aux termes de l'article 26 du même décret : « L'agent recruté par contrat à durée déterminée ne peut bénéficier des congés prévus aux titres III, IV, V et VI au-delà du terme fixé par son contrat ».

Maître André ICARD, Avocat au Barreau du Val de Marne

Texte de référence : Conseil d'État, 5e et 4e sous-sections réunies, 11 février 2015, n° 370297, Inédit au recueil Lebon

Retour au SOMMAIRE :

Mieux comprendre le burn-out

L'Assemblée nationale a inscrit le 29 mai dernier dans le projet de loi sur le dialogue social la reconnaissance des maladies psychiques comme maladies professionnelles, via des amendements des députés PS et du gouvernement. L'inscription possible du burn-out au tableau des affections professionnelles démontre que de plus en plus de salariés sont la proie de ce syndrome d'épuisement professionnel.

Le burn-out se traduit par un « épuisement physique, émotionnel et mental qui résulte d'un investissement prolongé dans des situations de travail exigeantes sur le plan émotionnel ». Il s'agit d'un processus de dégradation du rapport subjectif au travail à travers trois dimensions : l'épuisement émotionnel, psychique et physique (avoir le sentiment d'être totalement vidé de ses ressources), le cynisme (l'attitude de l'individu devient négative, dure, détachée, vis-à-vis de son travail et des personnes) et la dévalorisation de soi (perte de l'accomplissement personnel).

Le syndrome d'épuisement professionnel est à la fois une érosion de l'engagement (en réaction à l'épuisement), une érosion des sentiments (à mesure que le cynisme s'installe) et une érosion de l'adéquation entre le poste et le travailleur (vécue comme une crise personnelle).

Les causes du burn-out

Le syndrome d'épuisement professionnel provient de la rencontre entre un individu et une situation de travail dégradée. Parmi les facteurs qui peuvent contribuer à l'émergence du burn-out, sont notamment concernées l'intensité et la complexité du travail qui se traduisent par des délais et objectifs irréalistes ou mal définis, des interruptions fréquentes, une quantité de travail trop importante ou encore des horaires excessifs. Les difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle ont également des répercussions sur la santé des travailleurs.

Certaines relations avec le public peuvent aussi s'avérer émotionnellement exigeantes pour le travailleur, tout comme le manque d'autonomie et de marges de manœuvre ou encore les mauvais rapports sociaux et relations de travail. Perdre le sens de son travail ou ne pas en trouver, avoir l'impression de faire un travail inutile participent également aux causes de burn-out, surtout lorsque ces constats sont amplifiés par le fait de ne pas pouvoir échanger avec les collègues ou l'encadrement sur les objectifs et les manières de faire son travail. L'insécurité de la situation de travail n'est pas non plus à négliger dans le cadre d'un syndrome d'épuisement professionnel.

Comme pour l'ensemble des risques psychosociaux, les causes sur lesquelles il est possible d'agir en prévention dans la collectivité sont donc à rechercher en priorité dans l'organisation, l'environnement et les relations de travail. Ce sont par exemple, la charge de travail élevée, l'extension des amplitudes horaires, l'isolement, l'absence d'espaces de discussion, le manque de soutien de la hiérarchie ou de collègues, la qualité empêchée, qui transformeront un engagement vertueux en un sentiment de gâchis pour l'individu.

Prévenir et réagir face au burn-out

Une collectivité publique peut, de manière très opérationnelle, prévenir le burn-out en intégrant les six familles de facteurs de RPS dans sa démarche d'évaluation et de prévention des risques professionnels. Conformément aux principes généraux de prévention, l'employeur a de ce fait la responsabilité d'informer les travailleurs sur l'ensemble des sujets relevant de la santé physique et mentale, et de la sécurité au travail. Il doit veiller à la charge de travail de chacun et garantir un soutien social solide.

La prise en charge d'un travailleur en burn-out ou épuisement professionnel est à adapter selon la sévérité des symptômes associés. Elle se fait en plusieurs temps, incluant le plus souvent un temps d'arrêt de travail, permettant successivement : le repos, la reconstruction identitaire, la renaissance du désir de travailler et la possibilité de retour au travail.

Au niveau collectif, la survenue d'un cas de burn-out doit alerter la collectivité et la conduire à mettre en place une démarche collective de prévention. À défaut, les mêmes causes risquant de produire les mêmes effets, d'autres travailleurs, confrontés aux mêmes situations de travail, pourraient connaître les mêmes difficultés et développer le même syndrome.
Il est important d'informer les instances représentatives du personnel, et notamment le CHSCT, des actions d'accompagnement mises en place. Si un groupe ou comité de pilotage (associant les élus du personnel) existe sur les RPS ou la qualité de vie au travail, il doit également être informé. La question de l'engagement dans le travail n'est pas non plus à négliger dans l'explication d'un burn-out, même si l'engagement ou la motivation ne se décrètent pas mais on peut tendre à les préserver, voire à les favoriser.

Si la reconnaissance que peuvent avoir les personnes en retour de leur travail n'est pas à la hauteur de leur engagement, elles seront exposées à un facteur de RPS favorisant l'apparition d'un burn-out. Et c'est malheureusement bien trop souvent le cas.

Pour en savoir plus :

Le syndrome d'épuisement professionnel ou burnout, Mieux comprendre pour mieux agir, Guide d'aide à la prévention, Direction générale du travail (DGT), Institut national de recherche et de sécurité (INRS) et l'Anact, 2015

Retour au SOMMAIRE :

Notion de discrimination et le recours en annulation

Une mesure qui ne porte atteinte ni aux perspectives de carrière ni à la rémunération d'un agent mais traduit une discrimination est susceptible de faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir.

En revanche, en l'absence de discrimination, cette mesure constitue une mesure d'ordre intérieur, insusceptible de recours pour excès de pouvoir.

Conseil d'État, 15 avril 2015, req. n° 373893, publié au Rec. CE.

Retour au SOMMAIRE :

Relancer sa carrière avec le bilan de compétences

Depuis 2007, les fonctionnaires peuvent faire appel au bilan de compétences : lassitude des missions exercées, envie de renouveau… faire le point sur ce que l'on sait faire permet de se projeter dans une nouvelle vie professionnelle.
« J'ai une vague idée de ce que je veux faire, mais surtout je sais ce que je n'ai pas ou plus envie de faire » : c'est le genre de phrase que Vincent Bogaers, directeur de SOI Conseil et formation, cabinet RH et management spécialiste de la FPT, entend souvent lors d'un premier rendez-vous dans le cadre d'une démarche de bilan de compétences.

On peut en effet avoir de bouger, d'évoluer, sans forcément savoir quelle direction prendre. Dans ce genre de situation, le bilan de compétences peut s'avérer utile pour prendre le recul nécessaire pour mieux avancer ensuite.

"Le bilan de compétences est une démarche d'interrogation de soi", souligne Florence Hélou, conseiller mobilité au pôle emploi territorial du Centre de gestion du Finistère, l'un des rares, si ce n'est le seul, centre de gestion habilité à réaliser des bilans de compétences.

"La personne l'entreprend lorsqu'elle a le sentiment de maîtriser toutes les compétences dans son poste ou qu'elle ressent une certaine lassitude, poursuit Florence Hélou. Il peut alors être intéressant pour elle de se poser une série de questions : quelles sont mes compétences, quels sont mes intérêts, mes aspirations en terme de réalisation professionnelle… L'idée ensuite consiste à identifier un projet réaliste, notamment par rapport aux attentes des employeurs, savoir si l'on pourra y répondre. Il faut s'interroger sur sa capacité à retourner en formation".

Le bilan de compétences, un droit reconnu et encadré

Le bilan de compétences est un droit reconnu à tous les agents de la FPT, titulaires ou non, et ayant au moins 10 ans de "services effectifs". Il donne droit à un congé de 24 heures fractionnables. Il faut déposer sa demande de congé auprès de sa collectivité, 60 jours avant le démarrage du bilan de compétences. Celle-ci doit en retour faire connaître sa réponse, motivée en cas de refus, dans les 30 jours.
Concrètement, le bilan de compétences se déroule en trois phases, comme l'explique Vincent Bogaers : «La première c'est celle de l'explicitation de la demande, la présentation des méthodes. Il y a ensuite la phase d'investigation, qui représente environ 80% du bilan. Il s'agit d'un travail sur les motivations, sur les compétences (celles qu'on a, celles qu'on n'a pas), le but étant d'identifier la cohérence entre les motivations, les compétences possédées et un projet professionnel réaliste. A partir de là on peut définir un plan d'actions : généralement il va s'agir d'une formation complémentaire. Enfin, la dernière phase est consacrée à la rédaction de la synthèse du bilan ».

Pour la prise en charge financière du bilan par la collectivité, une convention est signée entre celle-ci, l'agent et l'organisme prestataire, forcément extérieur à la collectivité (et habilité !).

Cependant, et étrangement, le bilan de compétences est relativement peu utilisé. Ainsi, selon les chiffres issus du rapport annuel sur la fonction publique établi par la DGAFP (2014), 3010 agents de la fonction publique hospitalière ont bénéficié du financement de leur bilan de compétences en 2012.

Retour au SOMMAIRE :

Retraite: Les jeunes générations ne seront pas sacrifiées, assure le COR

« La retraite, les jeunes générations n'en verront jamais la couleur ». Cette idée s'est peu à peu muée en certitude. Mais est-elle vraie ? « Pas exactement », répond le Conseil d'orientation des retraites (COR), qui s'est penché sur cette question dans son dernier rapport détaillé au grand public ce jeudi.

La durée de la retraite
Si les personnes nées en 1950 partent, en moyenne, à la retraite à l'âge de 60 ans et 8 mois, celles qui sont nées dans les années 1980 quitteront la vie active à 64 ans. Mais, du fait de l'allongement de l'espérance de vie, elles bénéficieront, en moyenne, d'une retraite d'une durée à peu près équivalente. La génération qui disposera du minimum de temps est celle née en 1974. Elle passera de 27 % à 30 % de sa vie à la retraite (selon les scénarios d'espérance de vie retenus), contre 30 % à 32 % pour la génération 1950, qui est la plus favorisée.

Le montant de la pension
Une fois arrivée à la retraite, la génération née en 1940 perçoit, en moyenne, 76 % du salaire moyen qu'elle a gagné pendant sa carrière. Ce taux de remplacement ne va cesser de décroître au fil des générations. Ainsi, les personnes nées en 1990 percevront, en moyenne, de 55 % à 70 % de leur salaire, selon les scénarios retenus (en termes de croissance et de taux de chômage). Mais attention : cela ne signifie pas que le montant de la pension des futurs retraités baissera en euros. Au contraire, cette somme progressera, elle augmentera seulement moins vite que la rémunération des actifs. Autrement dit, le niveau de vie des futurs retraités va continuer de s'améliorer, mais moins rapidement que celui du reste de la population. Rappelons toutefois qu'à l'heure actuelle, les retraités, y compris les femmes, ont un niveau de vie plus élevé que celui des actifs.

La question des femmes
A l'heure actuelle, une femme à la retraite perçoit en moyenne une pension d'un montant inférieur de 25 % à celle de son homologue masculin. Les femmes étant de plus en plus nombreuses à travailler et présentant des carrières de plus en plus complètes, cet écart va se réduire. En 2060, il ne devrait être « que » de 15 %. La différence persistera parce que les femmes continuent, en moyenne, de gagner des salaires inférieurs à ceux des hommes.

Le montant des cotisations
Si les plus jeunes générations auront donc, d'après les prévisions du COR, accès à la retraite, elles peuvent rétorquer qu'elles vont devoir fournir davantage d'efforts pour se l'offrir. C'est en partie vrai. En termes de prélèvements, les plus jeunes cotiseront davantage que leurs aînés. Alors qu'une personne née en 1950 verse, en moyenne, 23 % de son salaire pour notre système de retraite, une personne née en 1990 devra en verser 28 %. Rappelons qu'une personne née en 1932 consacrait « seulement » 16 % de ses revenus au système de retraite.

La durée de cotisation
Si l'effort des jeunes générations en termes de prélèvements va s'accentuer, elles cotiseront pendant moins longtemps, du fait de leur arrivée plus tardive sur le marché du travail et de l'allongement de l'espérance de vie. Alors que la génération née en 1957 passera de 44 % à 45,8 % de sa vie au travail (selon l'espérance de vie), celle née en 1975 y passera de 40 % à 42 %. Ensuite, le temps passé au boulot recommencera à progresser, mais faiblement. Ainsi, une personne née en 1990 passera de 40,5 % à 43,5 % de sa vie au travail.

La viabilité du système n'est pas menacée
Les projections du COR tendent à démontrer que la viabilité de notre système de retraite n'est pas menacée. Selon les scénarios retenus en termes de croissance et de taux de chômage, des excédents pourraient même être dégagés dès le milieu des années 2020.Mais pas sans nouveaux ajustements. Par exemple, pour que le

système soit à l'équilibre en 2060 avec le scénario le plus pessimiste, il faudrait allonger l'âge de départ à la retraite de 64 à 64,7 ans, ou augmenter les prélèvements de 1,1 point, ou encore baisser les pensions de -3,4 %... «Mais, même avec ce scénario, les décisions à prendre sont à la portée des décideurs politiques », estime Pierre-Louis Bras, président du COR.

Retour au SOMMAIRE :

Secrétaire de mairie : harcèlement

Compte tenu des manquements de la secrétaire de mairie dans le suivi des affaires de la commune, les agissements du maire ne constituent pas un harcèlement.

Après avoir démissionné, une secrétaire de mairie a demandé réparation des agissements de harcèlement moral qu'elle estime avoir subi et qui l'ont conduite à démissionner. Après le départ en congé de l'agent, le maire avait découvert que l'intéressée avait commis plusieurs erreurs et manquements, qui ont eu pour effet de rompre le lien de confiance entre celui-ci et son agent.

Dans ces conditions, et eu égard à la nature particulière des responsabilités qui incombent au secrétaire de mairie dans une commune de petite taille, le fait de se trouver dans une situation ne permettant plus de disposer de la part de l'autorité territoriale de la confiance nécessaire au bon accomplissement de ses missions a pu légalement justifier de la part du maire de la commune la réduction des fonctions de l'intéressée.

Aussi, compte tenu des dysfonctionnements constatés par le maire de la commune après le départ en congé de l'agent, et en particulier des manquements dans le suivi des affaires de la commune, à l'origine de la perte de confiance, les agissements du maire qui n'ont pas excédé les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, ne peuvent être qualifiés de harcèlement.

CAA Nantes, 30 avril 2015, req. n° 14NT00643.

Retour au SOMMAIRE :

Insuffisance professionnelle

Un agent public non titulaire dont le licenciement pour insuffisance professionnelle est envisagé doit être mis à même de demander la communication de tout son dossier, dans un délai garantissant le respect des droits de la défense.
Recruté par un syndicat mixte comme technicien des systèmes d'information géographique, le requérant conteste son licenciement pour insuffisance professionnelle. Or, un agent public non titulaire dont le licenciement pour insuffisance professionnelle est envisagé par l'autorité compétente doit être mis à même de demander, s'il la juge utile, la communication de l'intégralité de toute pièce figurant dans son dossier, dans un délai garantissant le respect des droits de la défense, avant que la décision de licenciement ne soit prise. Tel n'est pas été le cas en l'espèce.
Mais, compte tenu de la persistance du manque de maîtrise par l'agent des compétences professionnelles que son employeur pouvait légitimement attendre de lui, ainsi qu'au non-respect récurrent, par l'intéressé des méthodes d'organisation et de travail de l'équipe dans laquelle il était intégré, en dépit du soutien et des alertes de sa hiérarchie, le licenciement de l'agent pour insuffisance professionnelle était justifié. Malgré les irrégularités formelles affectant la décision litigieuse, aucun préjudice spécifique n'a été causé à l'agent, ce dernier ne peut donc se prévaloir d'aucun droit à réparation.

Retour au SOMMAIRE :

Les travailleurs sociaux en grève le 25 juin pour défendre leurs missions

L'ensemble des travailleurs sociaux sont appelés à faire grève le 25 juin par une intersyndicale CGT, FA-FP (Autonomes), FO, FSU et Solidaires pour défendre leurs missions, obtenir une reconnaissance de leurs qualifications et dénoncer la marchandisation d'un secteur "vecteur de cohésion sociale".

« Il y a aujourd'hui un manque de reconnaissance du travail social », « une perte de sens » de ce travail, avec des moyens et des effectifs en baisse alors que les populations en difficulté sont plus nombreuses dans un « contexte social dégradé », ont expliqué les syndicats mercredi lors d'une conférence de presse à Paris.
Les salariés du secteur social – éducateurs spécialisés, assistants sociaux, conseillers en économie sociale et familiale, mais aussi aides à domicile, auxiliaires de vie scolaire… – sont 1,7 million, à 85% des femmes.
La majeure partie d'entre eux (près de 1 million) sont employés par des structures privées, pour moitié à temps partiel, mais les collectivités territoriales restent les plus gros employeurs directs et indirects.
En première ligne face à la crise, ils regrettent de devoir, faute de moyens, venir de plus en plus souvent « en pompiers », « faire de l'intervention plutôt que de la prévention », comme le dit Christian Bellois (SUD).
Reconnaissance de leurs qualifications et une revalorisation de leurs salaires
Dans les quartiers, « on diminue le nombre d'éducateurs au profit des caméras », observe-t-il. Et avec la baisse des dotations de l'Etat aux collectivités, les premiers secteurs touchés sont le social, la culture, les sports.
« On nous demande du rendement à court terme », mais la prévention « ne peut pas être mesurée » en

termes de coût/bénéfice, souligne Corinne Normand (CGT). Et pourtant, « ça fonctionne », dit-elle, en évoquant la protection maternelle et infantile (PMI) mise en place après la Seconde Guerre mondiale qui a permis de faire baisser la mortalité infantile.
Les syndicats dénoncent donc une « volonté de casse du travail social ». Parallèlement, ils demandent une reconnaissance de leurs qualifications et une revalorisation de leurs salaires.
La journée de grève le 25 juin sera marquée par des rassemblements en province et à Paris, où une manifestation est annoncée le matin. Le cortège rejoindra ensuite la manifestation prévue le même jour contre le projet de loi santé.

Retour au SOMMAIRE :

Fonctionnaires : nouvelle version du projet de loi sur la déontologie en Conseil des ministres

La ministre de la Fonction publique Marylise Lebranchu a présenté mercredi 17 juin en Conseil des ministres une version rectifiée de son projet de loi sur la déontologie des fonctionnaires, qui insiste notamment sur le respect du principe de laïcité.

Le texte, qui vise à renforcer les droits et obligations des quelque 5 millions de fonctionnaires, avait déjà été présenté en juillet 2013, mais était resté dans les tiroirs, victime selon la ministre de l'encombrement législatif. La nouvelle version a été resserrée avec 25 articles au lieu de 59, l'idée étant que le texte puisse être examiné « rapidement » en première lecture en septembre.

Le texte, qui « actualise et complète les principes fondamentaux du statut » de fonctionnaire, vise notamment à réaffirmer le principe de laïcité, « c'est-à-dire de neutralité religieuse, comme valeur fondamentale respectée par les agents de la fonction publique ».

Le projet de loi stipule notamment qu'un fonctionnaire « exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité » et, à ce titre, doit « s'abstenir de manifester, dans l'exercice de ses fonctions, ses opinions religieuses ».

Le texte vise aussi à mieux prévenir les conflits d'intérêt.

Il protège les fonctionnaires « lanceurs d'alerte » en prévoyant qu'aucune mesure concernant par exemple leur rémunération, promotion ou mutation ne puisse être prise s'ils ont « relaté aux autorités » des faits « susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêt », dès lors qu'ils l'ont fait « de bonne foi et après avoir alerté en vain » la hiérarchie.

Commission de déontologie renforcée
Le projet de loi renforce aussi les pouvoirs de la commission de déontologie, chargée de rendre un avis lorsqu'un agent souhaite exercer dans le privé (le « pantouflage »). Un fonctionnaire qui ne respecterait pas l'avis de cette commission s'exposerait à des « poursuites disciplinaires ».

Pour occuper certains postes, définis par une liste établie par décret en Conseil d'État, des déclarations d'intérêt et des déclarations de patrimoine devront aussi être transmises. Pour les déclarations de patrimoine, la Haute autorité pour la transparence de la vie publique fera un état des lieux au moment où le fonctionnaire quittera son poste et, en cas d'anomalie, son dossier sera transmis à l'administration fiscale. Les fonctionnaires pourront aussi consulter un « référent déontologue » pour les conseiller sur les règles déontologiques.

Le projet de loi prévoit aussi d'autoriser le gouvernement dans les douze mois après la publication de la loi à procéder par ordonnance pour favoriser la mobilité des agents entre les trois versants de la fonction publique (Etat, Territoriale et Hospitalière), ou pour modifier les dispositions applicables aux congés de parentalité.

Depuis la loi du 13 juillet 1983, qui avait défini pour la première fois les traits communs aux agents de l'ensemble de la fonction publique, le statut général des fonctionnaires n'a pas été revisité de façon globale. Le projet de loi avait fait l'objet d'un relatif consensus auprès des syndicats de fonctionnaires en 2013.

Retour au SOMMAIRE :

Revalorisation des carrières des fonctionnaires : le gouvernement lance son opération séduction

Un protocole d'accord revalorisant les carrières sera soumis aux syndicats d'ici septembre, a indiqué la ministre de la Fonction publique Marylise Lebranchu mardi 16 juin 2015.
Après de longs mois de négociations, la balle est désormais dans le camp des syndicats. Marylise Lebranchu a présenté le 16 juin une ultime proposition de revalorisations des carrières qui doit maintenant être étudiée par les représentants des agents. Un protocole d'accord leur sera soumis pour une signature d'ici septembre. « Il faut casser la spirale. On en demande beaucoup aux fonctionnaires. Au bout de presque 30 ans (les accords Durafour datent de 1990, ndlr), les grilles ne sont plus adaptées à la réalité », insiste la ministre.

Stopper le plafond de verre
Au total, le gouvernement communique sur des augmentations comprises entre 31 et 74 euros brut par mois dès 2017. Dans le détail, en 2016, quelques points de régime indemnitaire devraient être intégrés dans le traitement des fonctionnaires (4 points pour les agents de catégorie C, 6 pour les « B » et 9 pour les « A »). « Si cette mesure ne change rien sur le montant des rémunérations, elle permettrait aux fonctionnaires d'améliorer leurs droits à la retraite, alors calculée sur une assiette plus large. Cette mesure répondrait en partie à une revendication forte de l'ensemble des organisations syndicales d'intégrer les primes dans le traitement indiciaire », indique la CFTC.

De 2017 à 2020, le haut et le bas des grilles seraient en outre revalorisés. Le haut de la catégorie C serait ainsi pourvu de 11 points ; les « B » en gagneraient 25 et les « A », 38. « Tous les agents bénéficient d'un geste dès 2017 », insiste Marylise Lebranchu. « L'idée consiste à stopper le plafond de verre de la fin des carrières des fonctionnaires, et en contrepartie d'allonger ces dernières ».

Concernant spécifiquement la catégorie A, les premiers échelons de chacun des grades seraient supprimés, ce qui permettrait une revalorisation des salaires de début de carrière. L'indice terminal du second grade du corps des attachés serait porté, en 2020, à l'indice brut 1015, une mesure très attendue.

Autre changement de poids, pour la territoriale notamment : inscrire dans le texte de l'accord le principe selon lequel tout fonctionnaire a vocation à bénéficier dans sa carrière d'au moins un avancement de grade. Le protocole d'accord devrait en outre prévoir un rendez-vous salarial annuel, fixé au printemps prochain pour 2016.

« Les revalorisations prévues interviendraient au maximum en 2020, au lieu de 2022, et les propositions sont nettement plus substantielles que les précédentes », salue Guy Barbier (Unsa). La CFDT parle de « décisions claires (…) sur un calendrier resserré de mise en oeuvre des mesures (…) qui devront bénéficier à l'ensemble des agents ».

Questions en suspens
Le protocole d'accord devrait enfin contenir des mesures sur la gestion des ressources humaines. D'importantes incertitudes demeurent, insistent à ce propos la CGT et FO. « Nous ne disposons pas de détails concernant le nombre d'échelons par grade, la durée des échelons », souligne Johann Laurency (FO). Des questions abordées plus tôt dans la négociation restent en suspens. C'est le cas de la suppression de l'avancement « au minimum », le plus souvent de mise dans la territoriale. Et de la fixation des ratios d'avancement de grade. Actuellement négociés par collectivité, ils pourraient être précisés dans les décrets des cadres d'emplois, donc « figés dans le marbre ». « Et à combien seront-ils fixés : 5, 10, 15 % ? » s'inquiète Johann Laurency.

Plusieurs réunions bilatérales et techniques devraient encore être organisées avant une réunion conclusive au plus tard dans la première quinzaine de juillet. La ministre insiste sur « la nécessité d'obtenir un accord majoritaire sur ce projet, « sans quoi le gouvernement retirera ses propositions »…

Retour au SOMMAIRE :

Rémunération des fonctionnaires : coup de pouce à partir de 2017

À défaut d'offrir une augmentation générale des salaires aux cinq millions de fonctionnaires, le gouvernement propose un geste pour améliorer leurs carrières, dont les premiers effets sur la fiche de paye sont attendus en 2017, mais dont l'impact budgétaire reste inconnu.
Pour les agents en début de carrière, le gain s'échelonnera de 31 à 74 euros bruts mensuels dès 2017, en fonction de leur catégorie (A, B ou C).

La ministre de la Fonction publique Marylise Lebranchu a présenté mardi 16 juin ces propositions aux syndicats dans le cadre d'une négociation engagée il y a un an pour rendre les carrières plus attractives. Alors que les salaires des fonctionnaires – corps électoral traditionnellement favorable à la gauche – sont gelés depuis 2010, le gouvernement entend revoir d'ici 2020 toutes les grilles de rémunération. Un chantier inédit depuis le vaste accord Durafour de 1990 rénovant les grilles salariales, et dont l'application s'étendait sur 7 ans

En contrepartie de l'amélioration des grilles, l'idée est d'allonger les carrières. En clair, il faudra plus de temps à un agent pour atteindre son plus haut niveau de salaire, la durée actuelle étant d'environ 25 ans
Le premier impact des mesures, qui doivent porter principalement sur les débuts et fins de carrière, n'interviendra pas avant 2017, a annoncé Mme Lebranchu
À cette date en début de carrière, les agents de catégorie C (les moins bien payés) toucheront 31 euros bruts mensuels de plus, en tenant compte des coups de pouce dont ils ont déjà bénéficié en 2014 et 2015.
Les catégories B toucheront 40 euros en plus et les catégories A, comme les enseignants, 74 euros
En 2020, les gains en fin de carrière seront de 32 euros bruts pour les catégories C, 88 euros pour les B et 134 euros pour les A, a précisé le ministère.

Dégel des salaires en 2016 ?
Mme Lebranchu espère que le projet d'accord obtiendra l'aval des syndicats fin septembre après un dernier rendez-vous en juillet.
Elle a souligné que ces propositions, « les dernières que fera le gouvernement », devraient faire l'objet d'un accord majoritaire (50 % des voix aux élections professionnelles), prévenant que faute d'accord, il n'y aurait « pas de révision des grilles ».

La ministre s'est refusée à évaluer l'impact budgétaire de ces mesures, arguant que « c'est une dépense sur un temps long ».
Aucune dépense n'est prévue à ce stade pour 2016. La ministre a toutefois mis en avant le fait que le projet d'accord sur les « parcours professionnels, les carrières et les rémunérations » prévoyait « un rendez-vous salarial annuel », l'an prochain au printemps, qui permettra de reparler d'une hausse du point d'indice.
Tous les syndicats réclament un dégel de ce point, qui sert de base au calcul des salaires et n'a pas évolué depuis 2010, entraînant une baisse du pouvoir d'achat des agents.

Mais selon la Cour des comptes, une augmentation de 1 % de la valeur du point coûterait 1,8 milliard d'euros pour les trois fonctions publiques (État, Territoriale et Hospitalière).
Les syndicats ont accueilli les nouvelles propositions du gouvernement avec circonspection.
La CGT a estimé qu'il était « trop tôt » pour se prononcer, son représentant Jean-Marc Canon assurant toutefois qu'« il ne peut pas y avoir d'augmentation pérenne du pouvoir d'achat des fonctionnaires sans augmenter la valeur du point ».

Pour Christian Grolier (FO), même si « un effort est fait » avec ces mesures, parler d'un rendez-vous au printemps 2016 sur le point d'indice, « c'est carrément entériner le gel pour 2016. On est très mécontents ».

La FSU a estimé de son côté que les mesures mises sur la table « relancent la négociation », tandis que la CFDT a pris note des propositions, tout en promettant d'être vigilante sur le rendez-vous salarial promis pour traiter d'une hausse du point « que les agents attendent depuis six années ».

À droite, Nathalie Kosciusko-Morizet, numéro deux des Républicains, a fait part dans un communiqué de sa « consternation ». « Ces mesures seront portées en partie par la majorité élue en 2017 : où trouvera-t-on l'argent pour payer ? C'est de la démagogie à bas coût, un chèque en blanc à des fins électoralistes », a-t-elle dénoncé.

Pour le FN, ces propositions reviennent à « duper » les fonctionnaires.

Par Charlotte Hill Copyright © AFP : « Tous droits de reproduction et de représentation réservés ».
© Agence France-Presse 2015

Retour au SOMMAIRE :

Notation : un fonctionnaire peut-il saisir le juge sans avoir fait de demande préalable de révision ou de recours gracieux ?

Oui, selon une décision du Conseil d'État du 6 mai 2015

Dans un arrêt du 6 mai 2015, le Conseil d'État considère qu'en jugeant que M. A… devait, en vertu des dispositions précitées, demander la révision du compte rendu de son entretien professionnel à son autorité hiérarchique dans un délai de quinze jours francs suivant sa notification puis, le cas échéant, saisir la commission administrative paritaire dont il relève, avant de pouvoir saisir le juge administratif, et qu'il n'était donc pas recevable à contester directement devant la juridiction administrative ce compte rendu, le président du tribunal administratif de Nouvelle-Calédonie a commis une erreur de droit. Par suite, son ordonnance doit être annulée et il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge de l'État le versement à M. A… de la somme de 2 000 euros au titre des frais exposés par ce dernier et non compris dans les dépens.

Aux termes de l'article 6 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État : « L'autorité hiérarchique peut être saisie par le fonctionnaire d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Ce recours hiérarchique est exercé dans un délai de quinze jours francs suivant la notification à l'agent du compte rendu de l'entretien. L'autorité hiérarchique notifie sa réponse dans un délai de quinze jours après la demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Les commissions administratives paritaires peuvent, à la requête de l'intéressé, sous réserve qu'il ait au préalable exercé le recours mentionné à l'alinéa précédent, demander à l'autorité hiérarchique la révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Dans ce cas, communication doit être faite aux commissions de tous éléments utiles d'information. Les commissions administratives paritaires doivent être saisies dans un délai d'un mois suivant la réponse formulée par l'autorité hiérarchique dans le cadre du recours. L'autorité hiérarchique communique au fonctionnaire, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel ».

Le Conseil d'État considère qu'en jugeant que M. A… devait, en vertu des dispositions précitées, demander la révision du compte rendu de son entretien professionnel à son autorité hiérarchique dans un délai de quinze jours francs suivant sa notification puis, le cas échéant, saisir la commission administrative paritaire dont il relève, avant de pouvoir saisir le juge administratif, et qu'il n'était donc pas recevable à contester directement devant la juridiction administrative ce compte rendu, le président du tribunal administratif de Nouvelle-Calédonie a commis une erreur de droit.
Par suite, son ordonnance doit être annulée et il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge de l'État le versement à M. A… de la somme de 2 000 euros au titre des frais exposés par ce dernier et non compris dans les dépens.

Maître André ICARD, Avocat au Barreau du Val de Marne

TEXTE JURIDIQUE DE RÉFÉRENCE

Conseil d'État, 7e SSJS, 6 mai 2015, 386907

Retour au SOMMAIRE :

Réforme territoriale et fonctionnaires territoriaux : le détail des mesures d'accompagnement

Myriam Bernard, la directrice adjointe du cabinet de Marylise Lebranchu chargée de la fonction publique, a apporté des précisions sur les réformes en cours, lors du Forum RH organisé par La Gazette, mercredi 17 juin 2015. Elle a souhaité notamment rassurer sur l'impact de la réforme territoriale sur les agents et présenter les dispositifs d'accompagnement prévus.

La réforme en cours n'est pas une loi de décentralisation mais de clarification des compétences, pour une action publique plus lisible, a notamment indiqué en préambule Myriam Bernard, la directrice adjointe du cabinet de Marylise Lebranchu chargée de la fonction publique.

Son propos a surtout visé à rassurer les agents sur les impacts de la réforme territoriale. « Il y aura a priori très peu de mobilités géographiques », a-t-elle rappelé.
Pour la représentante de la ministre, c'est surtout la loi créant treize nouvelles grandes régions qui aura un impact sur les agents.

« Ce sont essentiellement des agents exerçant dans les nouvelles régions qui connaîtront une mobilité géographique, potentiellement les cadres supérieurs et les cadres intermédiaires sur des fonctions transversales. »

« Nous ne pensons pas que des mobilités seront imposées », a-t-elle insisté, citant le rapport des préfets préfigurateurs de Bourgogne et de Franche-Comté selon lequel les souhaits naturels des personnels sont supérieurs au nombre de mobilités géographiques estimées.

Vers des mobilités fonctionnelles
Pour la représentante de la ministre, les fonctionnaires ont envie de mobilité, et « il faut arrêter de dire qu'ils ne bougent pas. La réforme territoriale peut également constituer une opportunité pour une mobilité fonctionnelle. Il faut être très raisonnable, très prudent et surtout très réconfortant », a-t-elle souligné.

Le ministère a par ailleurs prévu plusieurs dispositifs d'accompagnement :

une indemnité de mobilité, dont le décret sera publié « cet été » à destination des agents des EPCI et des métropoles, versée en une seule fois. Elle a pour objectif de « compenser le désagrément causé par une mobilité qui n'est pas demandée ». Son montant devrait aller jusqu'à 15 000 euros, a expliqué Myriam Bernard.

Le projet de loi NOTRe devrait également entériner un dispositif à destination des emplois fonctionnels, pour les agents des régions et des EPCI, avec maintien de la rémunération intégrale pendant un an notamment, et versement d'une indemnité différentielle s'ils sont nommés dans un nouvel emploi dans les deux ans qui suivent la date du regroupement de régions.

« Le télétravail constitue aussi un outil intéressant pour accompagner les agents en situation de mobilité. Il faudrait mener une réflexion par filière pour déterminer où se situent les demandes d'agents », a expliqué Myriam Bernard.

Les cadres et cadres sup' en ligne de mire
Elle a conclu son propos en insistant sur l'accompagnement des cadres et cadres supérieurs. « Ce sont eux qui portent la réforme et qui doivent la faire partager aux agents. Il faut leur accorder une attention particulière », a-t-elle insisté.

Présente parmi les participants, Valérie Chatel, présidente de l'Association des DRH des grandes collectivités et directrice générale adjointe "ressources" à la région Rhône-Alpes, a notamment rappelé que la formation des cadres avait été « considérablement réduite » à cinq jours. Un projet de décret prévoit de la faire passer à dix jours, mais le texte est en attente après son rejet par les représentants syndicaux au CSFPT.

Retour au SOMMAIRE :

Modalités de calcul de la pension de retraite

Pour le calcul d'une pension, il incombe à l'autorité chargée de sa liquidation de prendre en compte les décisions individuelles même illégales relatives à la carrière de l'intéressé, dès lors que ces décisions ne sont pas inexistantes ou qu'elles n'ont pas été rapportées par leur auteur ou annulées par le juge de l'excès de pouvoir.

Conseil d'État, 15 avril 2015, req. n° 375123.

Retour au SOMMAIRE :

Faux vacataire, vrai contractuel

Occupant durant de nombreuses années des fonctions répondant à un besoin permanent, l'agent a la qualité d'agent public contractuel, nonobstant le volume variable de ses missions.

Un enquêteur logement, rémunéré à la vacation, a demandé à son employeur, l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII), de procéder à la régularisation de sa situation en lui reconnaissant la qualité d'agent public contractuel. Selon l'OFII, l'intéressé, recruté pour exécuter des missions ponctuelles et limitées dans leur objet, ne pouvait être considéré que comme un agent vacataire. Cependant, l'intéressé a travaillé de manière continue pendant plus de 20 ans, en réalisant plusieurs dizaines d'enquêtes par mois, pour l'OFII, qui le rémunérait mensuellement.

Ainsi, il a occupé durant toutes ces années, nonobstant le caractère variable du volume des missions qui lui étaient confiées, des fonctions répondant à un besoin permanent de l'établissement public. Le fait que l'agent était libre d'organiser ses enquêtes ou de fixer ses horaires de travail est sans incidence sur la détermination du caractère permanent de l'emploi occupé, lequel s'apprécie au regard de la nature du besoin auquel il répond. En faisant appel de manière constante au même agent, l'OFII a en fait instauré avec lui un lien contractuel permanent.

L'agent doit donc être regardé comme ayant eu la qualité d'agent non titulaire d'un établissement public de l'Etat.

Cour administrative d'appel de Paris, 9 avril 2015, req. n° 12PA01978.

Retour au SOMMAIRE :

Burn-out, dépression... La souffrance psychique au travail en augmentation

Longtemps éludée, la question de la souffrance psychique au travail est aujourd'hui devenue un problème de santé publique. C'est ainsi que, selon une étude publiée ce mardi dans le Bulletin épidémiologique hebdomadaire (BEH), ces troubles sont de mieux en mieux détectés en France.
D'après les travaux de l'Institut national de veille sanitaire (INVS), le taux de prévalence (à savoir la proportion d'une population atteinte par les troubles en question) est passé chez les hommes salariés de 1,1 % en 2007 à 1,4 % en 2012. Du côté des femmes salariées, ce taux a progressé également sur la période, passant de 2,3 % en 2007 à 3,1 % en 2012, soit à un niveau « deux fois plus élevé que chez les hommes », souligne l'étude qui n'apporte pas d'explication sur cette différence entre les deux sexes.

Libération de la parole et couverture médiatique
Selon les épidémiologistes de l'INVS, cette progression du nombre de cas de « souffrance psychique au travail », telle que comptabilisée par les médecins, s'explique essentiellement par « la plus grande couverture médiatique des pathologies liées au travail ». Par ailleurs, cette hausse est également due à la « libération de la parole auprès des médecins du travail » et par une plus grande sensibilisation de ces derniers sur ces troubles.
D'après les chercheurs, cette augmentation, pourrait, en outre, être mise « en parallèle avec la détérioration des conditions de travail constatée ces dernières années », notamment celles liées à l'organisation du travail et au durcissement des relations à la fois entre collègues et avec la hiérarchie.

Les cas de burn-out sont en augmentation
Parmi les troubles psychiques liés au travail les plus souvent rapportés chez les salariés, on retrouve les « épisodes dépressifs légers », les « troubles anxieux et les dépressifs mixtes » [un mélange de plusieurs symptômes anxieux et dépressifs]. Le nombre de personnes souffrant de burn-out, à savoir d'épuisement physique et psychologique à cause du travail, dont la reconnaissance en tant que maladie professionnelle est au cœur du débat ces jours-ci, a progressé régulièrement tout au long de la période étudiée mais ce trouble reste nettement moins courant que les dépressions légères et les troubles anxieux.

Les cadres et les hommes plus âgés sont davantage concernés
D'après les épidémiologistes de l'INVS, l'ensemble de ces symptômes touchent plus fréquemment les salariés plus âgés. Ainsi, les hommes de 45 à 54 ans ont « sept fois plus de risques d'en souffrir que les moins de 25 ans », note l'étude. Cette probabilité tend à augmenter avec la catégorie sociale, les cadres étant plus touchés que les ouvriers.

Retour au SOMMAIRE :

Transfert vers EPCI : maintien ou suppression des avantages

La suppression d'avantages hors rémunération suite au transfert d'agent dans le cadre d'une fusion de collectivité, tels que la comptabilisation double des dimanches pour les personnels étant amenés à y effectuer leur service dans le cadre de leur cycle de travail habituel, ou la suppression de jours supplémentaires de congé payés antérieurement attribués aux agents d'une des collectivités ayant fusionné, est elle rendue obligatoire suite à la fusion donnant naissance a la nouvelle entité.

Autrement dit les agents de l'une des collectivités ayant fusionné peuvent-ils continuer légalement à bénéficier d'un régime plus favorable en matière d'avantages hors rémunération (jours de congés supplémentaires, comptabilisation double des dimanches) suite à la fusion avec les collectivités dont les agents ne bénéficiaient que du minimum légal, ou de conditions moins favorables ?

Ci-dessous l'extrait de la délibération :
Le comité technique paritaire, réuni le 26 juin 2000, a émis un avis favorable à ce que les heures effectuées le dimanche ou un jour férié par les agents dans le cadre de leur cycle normal de travail soient comptées double.

Je vous propose donc d'approuver cette mesure.
Le conseil, après en délibéré, à l'unanimité moins une voix contre (Mme X) et une abstention (M. Y),
- décide que les heures effectuées le dimanche ou un jour férié par les agents du fait de leur cycle de travail seront comptées double.
Au vu de la délibération de la nouvelle intercommunalité votée le 14 janvier dernier où est écrit :
Les agents conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable ainsi que, à titre individuel, les avantages acquis en application du troisième alinéa de l'article 111 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale ». Ainsi, tous les agents bénéficient d'une protection statutaire ou contractuelle dans leur emploi, leur rémunération et leurs avantages au moment de la fusion.

Réponse :

Madame, Monsieur,

Vous m'interrogez sur la possibilité de maintenir ou l'obligation de supprimer des avantages à certains agents transférés vers un EPCI créé suite à la fusion de deux collectivités.

L'article 64 de la loi du 12 juillet 1999 relative au renforcement et à la simplification de l'intercommunalité dispose :

« L'organe délibérant d'un établissement public de coopération intercommunale peut décider du maintien, à titre individuel, des avantages acquis en application du troisième alinéa de l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée au profit des agents affectés dans cet établissement qui bénéficiaient desdits avantages au titre de l'emploi qu'ils occupaient antérieurement dans une commune membre de l'établissement public de coopération intercommunale ».

Ce principe est repris par le Code Général des Collectivités Territoriales prévoit qu'en cas de fusion de collectivités ou d'EPCI, les agents conservent, à titre individuel, les éventuels avantages collectivement acquis dont ils bénéficiaient dans leur établissement d'origine (article L. 5211-4-1, I, al. 5 et article L. 5211-41-3 du Code général des collectivités territoriales).
Ces dispositions constituent un droit pour les personnels concernés de continuer à bénéficier du régime indemnitaire le plus favorable.

Cette disposition permet d'écarter la jurisprudence qui avait admis que la communauté puisse remettre en cause une délibération antérieure, de nature réglementaire, décidant, sur le fondement de l'article 64 de la loi n° 99-586 du 12 juillet 1999, le maintien des avantages acquis (CAA Versailles, 19 févr. 2009, n° 07VE01097, Synd. FO personnel territorial agglo. Val-de-Seine : JCP A 2010, 2000, § 13, chron. M. Plancke, D. Christiany ; JCP A 2010, 2212, § 4, obs. S. Manson ; BJCL, n° 7, 2009, p. 460, concl. S. Davesne. – Rép. min. n° 63590 : JOAN Q 22 févr. 2011, p. 1816 ; JCP A 2011, act. 155).

Si la loi oblige le groupement à maintenir les avantages acquis, il ne lui est pas interdit de mettre en place un nouveau régime indemnitaire en vue de réduire et même supprimer les disparités indemnitaires entre les agents qu'il est difficile de gérer.

Dans ce cas, le choix de l'alignement sur le régime le plus avantageux est souvent choisi (Maires de France sept. 2002, p. 42 et nov. 2003, p. 72).
En tout état de cause, la possibilité pour les agents de conserver, à titre individuel, les éventuels avantages collectivement acquis dont ils bénéficiaient dans leur établissement d'origine n'a pas été jugée contraire au principe d'égalité :

« Considérant qu'aux termes de l' article 64 de la loi du 12 juillet 1999 relative au renforcement et à la simplification de l'intercommunalité : " L'organe délibérant d'un établissement public de coopération intercommunale peut décider du maintien, à titre individuel, des avantages acquis en application du troisième alinéa de l' article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée au profit des agents affectés dans cet établissement qui bénéficiaient desdits avantages au titre de l'emploi qu'ils occupaient antérieurement dans une commune membre de l'établissement public de coopération intercommunale. / Cette disposition s'applique également aux agents affectés dans des syndicats mixtes qui bénéficiaient des avantages mentionnés au premier alinéa au titre de l'emploi qu'ils occupaient antérieurement dans une commune ou un établissement public de coopération intercommunale qui en est membre. " ;

Considérant que la communauté d'agglomération du Calaisis soutient que ces dispositions sont contraires au principe d'égalité, en ce qu'elles conduisent à traiter différemment des fonctionnaires appartenant à un même cadre d'emploi et exerçant les mêmes fonctions dans la même structure, en fonction de leur origine de recrutement ;

Considérant que le principe d'égalité ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit ;

Considérant que les dispositions contestées, qui permettent à l'autorité délibérante d'un établissement public de coopération intercommunale de maintenir, à titre individuel, des compléments de rémunération acquis par des agents des communes membres, ont pour objectif de faciliter le transfert des personnels de ces communes lors des transferts de compétences aux établissements publics de coopération intercommunale ; que ces personnels ne sont pas, au regard de l'objet de ce texte, dans la même situation que les agents recrutés directement, en tant que de besoin, par les établissements publics de coopération intercommunale ; que par suite, la question soulevée, qui n'est pas nouvelle, ne présente pas un caractère sérieux » (CE, 7 nov. 2012, n° 359929, Communauté agglomération Calaisis : JurisData n° 2012-025617).

Retour au SOMMAIRE :

Les dernières propositions du gouvernement pour les carrières et les rémunérations dans la fonction publique

Le projet de protocole d'accord sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations (PPCR) dans la fonction publique, qui doit être envoyé aux syndicats dans les prochains jours, comporte des dispositions importantes pour la FPT. Revue de détails des dernières propositions du ministère de Marylise Lebranchu.

Le projet de protocole d'accord, qui sera présenté officiellement par Marylise Lebranchu le 9 juillet, après deux réunions préparatoires dans les semaines qui viennent, comporte de nouvelles dispositions ayant un fort impact dans la fonction publique territoriale.

Il aborde en effet la question des reçus-collés, mais en renvoyant le sujet à plus tard, puisqu'un groupe de travail au sein du Conseil supérieur de la FPT (CSFPT) serait créé, chargé de rédiger des préconisations et leurs traductions réglementaires.

Autre nouveauté : le ministère souhaite renforcer l'attractivité de certains territoires, grâce à des dispositions financières, de rémunérations ou des dispositifs de « carrières accélérées », qui pourraient trouver une traduction dans la territoriale.

Le protocole vise aussi à faciliter les mobilités. Demain, une demande de détachement pourrait ne plus avoir à nécessiter un passage en commission administrative paritaire (CAP), qui ne se réunissent pas assez fréquemment…

Comme prévu, après une première partie sur les carrières, la seconde partie du protocole d'accord est consacrée aux rémunérations. Des projets de grille et de tableaux de reclassement ont été présentés aux organisations syndicales le 22 juin. Il pourrait s'agir des propositions définitives.

Le projet de protocole mentionnerait en outre bien une revalorisation pour les agents de maîtrise, ainsi que le passage, pour les travailleurs sociaux, en catégorie A.
Cette seconde partie prévoit par ailleurs un rendez-vous salarial annuel, nouveauté saluée par plusieurs syndicats, qui y voient un signal implicite vers une possible fin du gel du point d'indice.

La fin de la possibilité de l'avancement à la durée minimum, de mise dans la territoriale, serait consacrée, de même que l'allongement des carrières. Dans le même temps, le projet de protocole d'accord prévoit des bonifications d'ancienneté basées sur la valeur professionnelle.
Selon certaines organisations syndicales ayant commencé des simulations, certains agents, en particulier de la catégorie C, échelons 7, 8 et 9, connaîtraient une perte de pouvoir d'achat par rapport aux grilles antérieures, du fait de l'allongement des carrières.
Le projet de texte prévoit comme annoncé précédemment l'inscription des quotas promus-promouvables dans les décrets précisant les cadres d'emplois, ce qui limite les possibilités de promotion dans la FPT. Dans le système actuel, les collectivités fixent en effet elles-mêmes ces quotas, qui peuvent être favorables. « A combien seront-ils fixés ? » s'interroge Johann Laurency (FO). Pour Didier Bourgoin (FSU), ce type de mesures « est régressif pour les agents de la fonction publique territoriale et les stigmatise injustement ».
Enfin, une mission sur les discriminations dans la fonction publique sera confiée à un chercheur du CNRS.
Comme annoncé précédemment, ce projet de protocole doit obtenir un accord majoritairechez les syndicats, faute de quoi aucune mesure n'entrera en vigueur. Une manière de conduire la négociation que beaucoup dénoncent…

Retour au SOMMAIRE :

Crise des conservatoires de musique : les solutions des élus

Plus que le financement, c'est la gouvernance, qui est en cause dans la crise que traversent les conservatoires de musique. Tel est le diagnostic fait par les élus locaux, qui réclament une réécriture du volet « culture » de la loi de 2004 sur les libertés et responsabilités locales.
« Une réforme majeure à petits prix ». C'est en ces termes que François de Mazières, député-maire (apparenté LR) de Versailles (Yvelines) défend l'idée de réécrire le volet « enseignements artistiques » de la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales.
Le député a réuni élus et acteurs de l'enseignement musical pour un colloque le 24 juin 2015 à l'Assemblée nationale, sur l'avenir des conservatoires. Les élus sont tombés d'accord pour dire que le problème qui reste à régler n'est pas seulement financier, mais concerne l'articulation des responsabilités entre les différents niveaux de collectivités.
Si l'État, comme il s'y est engagé le 20 mai, confirme son retour dans le financement des conservatoires de musique, il serait possible de mettre en place une « vraie clarification des compétences » à leur sujet.

Rétablissement des crédits de 2012 en 3 ans
Seules inconnues : jusqu'où et selon quels critères ? Car la ligne de crédit accordée aux conservatoires avait décru de manière constante depuis 2012. Elle représentait alors 29,2 millions d'euros. En 2014, elle n'en pesait plus que la moitié avec 15 millions, totalement évaporés en 2015, au bénéfice de l'action artistique et culturelle.
En 2016, le retour des financements représentera une « marche importante », assure Michel Orier, directeur général de la création artistique au ministère de la Culture, « l'idée étant de rétablir la ligne telle qu'en 2012», sur une période de trois ans. Il faudra attendre les arbitrages ministériels du budget 2016 pour en savoir plus.

Reprendre la décentralisation
Selon François de Mazières et Catherine Morin-Desailly, sénatrice (UDI) de Seine-Maritime, auteure d'un rapport intitulé Décentralisation des enseignements artistiques : des préconisations pour orchestrer la sortie de crise et d'une proposition de loi sur la question, le montant des crédits de 2012 permettrait d'amorcer la décentralisation et de confier enfin aux régions le financement de l'enseignement professionnel au sein des conservatoires, comme le prévoyait le volet « enseignements artistiques » de la lo de 2004, jamais appliqué. Les régions devaient mettre en place et financer, dans le cadre de leur compétence sur la formation professionnelle, des cycles d'enseignement professionnel initial (CEPI) devant déboucher sur un diplôme national. Mais devant le coût annoncé du transfert, non accompagné de transfert de crédits, les régions ont reculé. « L'idée était cohérente, mais certaines régions ont bloqué les CEPI car elles avaient déjà de gros problèmes avec le transfert des personnels des lycées », rappelle Karine Gloanec-Maurin, vice-présidente (PS) de l'Association des régions de France en charge de la culture, et également ex-présidente de la FNCC. « Le coût avait été mal évalué. Les expérimentations conduites en Poitou-Charentes et Nord-Pas-de-Calais prouvent qu'il suffit de pas grand-chose pour assurer le transfert », assure Catherine Morin-Desailly, prête à réadapter sa proposition de loi de 2011, alors passée à la trappe.

Consensus possible entre collectivités
Il est ressorti des échanges entre intervenants – parmi lesquels Annie Genevard, députée-maire (LR) de Morteau (Doubs) et rapporteure de la commission culture de l'AMF ou Joséphine Kollmansberger, vice-présidente (LR) du conseil départemental des Yvelines en charge de la culture – qu'un consensus entre tous les niveaux de collectivités paraît possible.
« C'est le bon moment pour débloquer la situation », affirme Karine Gloanec-Maurin.
« Elle doit être clarifiée : il est aberrant que des régions – et elles sont nombreuses – ne participent pas du tout au financement des conservatoires à rayonnement régional », qui repose presque intégralement sur les communes et les intercommunalités, renchérit François de Mazières. Pour cela, il faudrait que « l'État reprenne la main sur le sujet, montre qu'il va être le moteur de la décentralisation », juge Catherine Morin-

Desailly, « étonnée mais réjouie du revirement total du ministère » de la Culture, qui a fait preuve « d'une absence totale d'écoute pendant trois ans ».

Retour au SOMMAIRE :

Ultime mobilisation des travailleurs sociaux avant la remise du rapport Bourguignon

Les travailleurs sociaux étaient appelés à rejoindre, jeudi 25 juin, un mouvement de grève qui dépasse leur simple secteur. A cette occasion, ils comptaient défendre la spécificité de leur métier et exprimer à nouveau leur opposition au projet d'un diplôme unique de travailleur social. Mi-juillet, la députée Brigitte Bourguignon, chargée d'une mission sur le sujet, dévoilera ses recommandations.

Ce jeudi 25 juin, les travailleurs sociaux des collectivités – assistants de service social, éducateurs spécialisés, éducateurs de jeune enfant ou encore conseillers en économie sociale et familiale… -, inquiets quant au projet de réforme de leur diplôme respectif, arriveront-ils à faire entendre leur voix ? Appelés, par certains syndicats, comme la fédération CGT des services publics, à rejoindre le mouvement de grève nationale du secteur sanitaire social et médico-social, ils manifesteront, pêle-mêle, pour le retrait du projet de loi santé ou l'abandon du plan d'économies pour les hôpitaux.
Les manifestants devraient être reçus dans la journée par le cabinet la secrétaire d'Etat en charge des personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion, Ségolène Neuville, puis par celui de la ministre des Affaires sociale, Marisol Touraine**.**

Pas de front commun
La CFDT a décidé de ne pas intégrer le mouvement estimant qu'il « n'est pas consacré aux problématiques des professionnels et étudiants du secteur social qui seront noyés dans un global revendicatif sans que leurs demandes spécifiques soient identifiés ».
Au contraire, l'Association nationale des assistants de service social (Anas) a choisi de s'associer à la démarche voyant là une occasion de rappeler les revendications qu'elle porte depuis plusieurs mois, « Non au diplôme unique !, Oui, à la diversité et à la complémentarité de nos professions ! », rappelle sa présidente, Anne-Marie Cosson, « d'autant plus que le jour même, la commission professionnelle consultative (CPC) du travail social se réunit pour acter la réarchitecture des diplômes de niveau V ».

Déqualification en marche ?
Évoquée depuis plusieurs années, la perspective d'une réforme des diplômes du secteur est revenue sur le devant de l'actualité à la faveur du lancement, début 2013, des états généraux du travail social. Les informations émanant, courant 2014, de la CPC du travail social, qui travaille à cette refonte des diplômes d'État en travail social, ont laissé entrevoir la mise en place d'une formation commune.
Étienne, éducateur spécialisé de la région parisienne, explique craindre « une remise en cause des métiers avec le projet d'un diplôme unique ». Par ricochet, il redoute aussi « une remise en cause de la convention

collective qui garantit un minimum de droits » car « si ces métiers n'existent plus, la convention non plus ». Refondre les études en « un tronc commun » avec une spécialisation en toute fin, « on n'est pas d'accord », dit Nathalie, une éducatrice de jeunes enfants venue avec deux collègues de Bezons (Val d'Oise) « où toutes les crèches sont en grève ». « Moi je ne pourrais pas être éducateur spécialisé parce que ce n'est pas le même public », s'alarme sa collègue Isabelle.

Les deux femmes pointent le risque de devenir « interchangeables », « des pions ».
Face à l'opposition, très forte, du terrain, la ministre des Affaires sociales a chargé la députée (PS) du Pas-de-Calais, Brigitte Bourguignon, de consulter les professionnels sur cette question. « Du simple folklore ! », estime Alain Dru, responsable syndical CGT. « Nous n'attendons rien de cette consultation. Pour défendre nos métiers, nous nous raccrochons aux récentes déclaration de Marylise Lebranchu, ministre de la Fonction publique, qui s'est engagée pour une valorisation du début de carrière, même si les effets ne sont pas attendus avant 2017. »

De son côté, Anne-Marie Cosson estime que la « déqualification » des métiers du social est déjà en marche, « réforme de la formation ou pas ». « Il n'y a qu'à observer les conditions extrêmement difficiles dans lesquelles se font actuellement les stages des étudiants suite à l'instruction ministérielle de mars 2015 qui permet de découper les stages longs en plusieurs d'une plus courte durée », insiste-t-elle. « En allant dans cette direction, on place l'étudiant en position d'observateur,on appauvrit sa compréhension de sa mission, et, en plus, on décourage les maîtres de stage », explique la présidente de l'Anas.

Message entendu
Pourtant, la députée Brigitte Bourguignon, l'assure : elle a « entendu » les attentes des travailleurs sociaux et compte bien « relayer leurs messages aux ministères concernés ». Dans le rapport qu'elle rendra au plus tard mi-juillet, elle entend demander « une redéfinion du travail social, afin de mettre en valeur l'étendue de leur intervention, encore trop méconnue, et qui sera utile aux professionnels comme aux usagers qui ne savent pas toujours à qui ils ont à faire ».

Sur la question, la plus épineuse, de la réarchitecture des diplômes, elle appelle les professionnels à « aller de l'avant », et devrait se prononcer pour l'instauration d'une formation commune au cours de la première année, pour ensuite laisser au futur travailleur social le choix de sa spécialisation. « Rien n'est encore décidé », assure-t-elle encore, « nous aurons l'occasion d'en reparler avec les intéressés dans les moins à venir et tout particulièrement lors des Etats généraux du travail social, qui se tiendront en octobre 2015 ».

Le cortège partira de Bir Hakeim et ira à Montparnasse, où ils se rassembleront avec les travailleurs du secteur sanitaire CGT-FO-SUD pour rejoindre ensuite, ensemble le ministère de la Santé, avenue Duquesne (VIIe). Leur slogan ? « Oui à la spécificité de nos métiers, non au technicien du social interchangeable. »
Les travailleurs sociaux sont 1,7 million en France. La majeure partie d'entre eux sont employés, souvent à temps partiel, par des structures privées, qui travaillent majoritairement au service des collectivités territoriales.

Retour au SOMMAIRE :

Absentéisme des fonctionnaires territoriaux : en 2014, plus d'arrêts courts et des absences longues qui s'allongent

Comme chaque année depuis 16 ans, Sofaxis publie son étude sur les absences pour raison de santé dans les collectivités territoriales. Le taux d'absentéisme dans la fonction publique territoriale, s'il se stabilise en 2014, a cru de 18% sur les cinq dernière années.
En 2014, 42% des agents ont été absents au moins une fois. Cependant, la suppression du jour de carence, en 2013, n'a pas provoqué une explosion des absences de courte durée : « En maladie ordinaire, le nombre d'arrêts pour 100 agents est passé de 48 à 54 en un an, et, si un peu plus d'agents ont été absents au moins une fois en 2014, on ne peut pas parler de flambée », souligne Pierre Souchon, directeur du département ingénierie services de Sofaxis. En 2014, les arrêts d'un jour ont représenté 8,7% du total des arrêts. Pierre Souchon souligne d'ailleurs qu'il y a probablement eu un effet de vases communicants, un certain nombre d'agents ayant préféré en 2012 et en 2013 prendre un jour de congé ou de RTT, plutôt que de se voir appliquer ce jour de carence.
Le nombre total des jours d'arrêt, toutes natures confondues, est en moyenne de 24 jours par agent employé, soit une progression de 12 % en 5 ans.

Un taux d'absentéisme de 8,7 %
En 2014, comme en 2013, le taux d'absentéisme était de 8,7% soit, pour une collectivité de 100 agents titulaires, l'équivalent d'environ neuf agents ne venant pas travailler pendant toute l'année. Mais cette stabilité statistique ne rend pas compte du fait qu'en 2014, les arrêts courts ont progressé et que les absences longues, elles, se sont allongées. En effet, en maladie ordinaire, l'an passé, plus d'agents se sont arrêtés plus souvent, mais moins longtemps qu'en 2012 et 2013. D'ailleurs, 54 % des absences en maladie ordinaire sont inférieures à une semaine et 71 % ne dépassent pas quinze jours.

Des accidents du travail plus longs
Les accidents du travail, eux, ne sont pas forcément plus nombreux, mais leur durée moyenne croît chaque année. A l'inverse, les congés de maternité ont baissé, ce qui « s'explique sans doute par l'augmentation de l'âge moyen des actifs territoriaux, qui était de 46 ans en 2013 selon la CNRACL », explique Sofaxis. Au global, en 5 ans, le taux d'absentéisme a progressé de 18%.

Un effet âge toujours très important

C'est une évidence que les chiffres de Sofaxis confirment : plus les agents avancent en âge, plus la durée des arrêts s'allonge. Les territoriaux ayant plus de 55 ans s'arrêtent deux fois plus longtemps que leurs collègues de moins de 24 ans. De plus, « le recul du départ de l'âge à la retraite impacte les longues maladies et les accidents du travail », souligne Pierre Souchon. En effet, une personne qui est en arrêt depuis plusieurs mois, pour ne pas revenir en poste, va prolonger son arrêt jusqu'à son départ en retraite, ce qui gonfle les chiffres de l'absentéisme, et est à la charge de la collectivité…

Un coût direct de 1921 euros par agent

En 2014, le coût moyen des absences pour raison de santé était de 1921 euros par agent employé, soit une hausse de 8,4% en un an. Pierre Souchon explique cette progression par le fait que les arrêts longue maladie sont de plus en plus longs. En effet les absences de plus de 90 jours, qui ne représentent que 5% du total des absences, pèsent pour près de 50% des montants remboursés.
« Si les arrêts courts ont un impact financier direct moindre, par contre, ils génèrent des coûts indirects importants », estime Pierre Souchon. En effet, bien souvent l'agent malade sur une période courte ne sera pas remplacé, ce qui est neutre sur le plan budgétaire, mais va obliger la collectivité à organiser autrement le service, impliquant une surcharge de travail et donc plus de stress pour les membres de l'équipe, et parfois

dégrader la qualité du service rendu. Et, lorsque ces absences courtes et imprévisibles se répètent, le moral des collègues peut en pâtir…

Retour au SOMMAIRE :

Primes et indemnités de la fonction publique territoriale : de quoi parle-t-on ?

A côté du salaire de base appelé « traitement », les agents territoriaux perçoivent des primes et indemnités. Certaines sont liées aux contraintes, aux risques ou à la technicité de leurs fonctions, d'autres à leur niveau de responsabilités ou à leur engagement dans le travail. Toutes sont regroupées dans ce qu'on appelle le « régime indemnitaire », dont le contenu est déterminé par chaque collectivité territoriale.

La rémunération principale d'un fonctionnaire territorial comprend son traitement indiciaire, calculé par rapport à une échelle fixée par décret, et certains compléments obligatoires que sont :

•l'indemnité de résidence destinée à compenser les différences de coût de la vie entre les différents lieux où un fonctionnaire peut exercer ses fonctions ;
•le supplément familial de traitement accordé aux agents ayant la charge effective et permanente d'enfant ;

•la nouvelle bonification indiciaire (NBI) qui sert à valoriser des fonctions comportant une responsabilité, une technicité particulière ou des difficultés d'exercice dans certaines zones du territoire.

Le régime indemnitaire des fonctionnaires et agents non titulaires de la fonction publique territoriale s'ajoute à ce traitement de base, attribué de droit. Il recouvre un large éventail de primes et indemnités attribuées en fonction de critères et d'objectifs différents selon les collectivités, mais aussi de leurs moyens financiers.

Ce complément de salaire peut ainsi être quasi nul pour un agent d'une petite commune, alors qu'il peut atteindre jusqu'à 50% de la rémunération principale pour certains cadres de grandes administrations territoriales. Dans tous les cas, la mise en place d'un régime indemnitaire répond à un certain nombre de règles et principes.

Le cadre légal du régime indemnitaire
S'il revient aux élus locaux de voter les primes et indemnités qu'ils souhaitent instituer dans leur collectivité locale, ils n'ont pas toute liberté en la matière. Selon le principe de légalité, aucune prime ou indemnité ne peut être attribuée aux agents territoriaux si elle n'a pas étépréalablement créée par un texte législatif ou réglementaire.

Par ailleurs, selon le principe de parité, le régime indemnitaire fixé pour les agents territoriaux ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes. Les critères d'attribution, et le cas échéant de modulation, sont en revanche librement fixés par l'assemblée délibérante de chaque collectivité locale.

Les bénéficiaires du régime indemnitaire
Tous les agents dont les postes ont été créés par l'assemblée délibérante de la collectivité territoriale peuvent bénéficier d'un régime indemnitaire. Il peut ainsi être versé aux fonctionnaires (stagiaires et titulaires) et étendu aux agents non-titulaires de droit public(CDD et CDI). En revanche, si vous êtes vacataire, en contrat aidé (CAE, Emploi d'Avenir) ou sous contrat d'apprentissage, vous ne pourrez profiter de ce complément de rémunération.

Il est impossible de détailler ici toutes les primes et indemnités qui existent. Elles peuvent néanmoins être regroupées en trois catégories :

1.Primes et indemnités compensant une sujétion de service particulière, des contraintes professionnelles (indemnités pour travaux dangereux, insalubres ou salissants, indemnités horaires pour travaux supplémentaires, prime de responsabilité, indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires…) ;

2.Primes et indemnités tenant compte de la valeur professionnelle de l'agent, de sa technicité et de ses responsabilités (prime de résultats, indemnité de performance individuelle ou collective, prime de service et de rendement, indemnité spécifique de service…) ;

3.Primes et indemnités ayant le caractère de remboursement de frais (indemnités pour frais de déplacement, prise en charge partielle des titres de transport en commun sur le trajet entre le domicile et le lieu de travail…).

Le régime indemnitaire et la maladie
Le principe du maintien du régime indemnitaire au profit de l'agent territorial en congé maladie n'est pas prévu par les textes. Chaque collectivité peut néanmoins, par délibération, l'instituer de manière totale ou partielle.
Ainsi, l'ensemble des primes et indemnités ont vocation à être maintenues en cas de congés de maladie ordinaire, congés pour accident de service ou accident du travail et maladie professionnelle, congé de maternité, paternité ou adoption. Exceptées évidemment celles liées aux remboursement de frais puisque l'agent ne peut alors en avoir.
En revanche, il n'est pas possible de maintenir le régime indemnitaire des agents en congé de longue maladie ou de longue durée.

Le régime indemnitaire et la discipline
Les collectivités locales ne peuvent prévoir un mécanisme automatique de suppression ou de réduction d'une prime ou d'une indemnité en cas de sanction disciplinaire. Cependant, les primes et indemnités liées à la manière de servir et à la valeur professionnelle prennent nécessairement en compte le comportement de l'agent. S'il a commis des fautes, il se peut que le versement de ce type de prime soit impacté.

Retour au SOMMAIRE :